



Compte rendu de l'entretien avec
Monsieur OLIVARD, Président de l'UBO,
le 11 juin 2008

Une délégation de 5 représentants CGT de l'UBO a été reçue par Monsieur le Président. Les thèmes que nous avons abordés concernent les BIATOSS : Pour raison d'urgence dans l'agenda de notre président notre rendez vous a été déplacé de 9H30 à 11H15, nous n'avons donc pas eu le temps d'aborder nos questions relatives aux enseignants, enseignants chercheurs. Ce n'est que partie remise.

Thèmes

Page 1: Formation personnels IATOSS

Page 2: personnels CDD/CDI

Pages 2-3 : Recherche

Pages 4: Primes et primes au mérite

Pages 5-6: IUFM

Pour plus de clarté dans le compte rendu, nous utilisons trois couleurs

Nos questions à M. Le Président-[Réponse de M. Le Président](#) : [Commentaire de la CGT](#)

Formation personnels BIATOSS (Juliette Kermarrec)

M. Le Président, nous souhaitons aborder avec vous un sujet qui nous tient à cœur, celui de la formation des personnels BIATOSS.

Les personnels ont des besoins ne serait ce que pour leur préparation aux concours ou tout simplement pour la partie rédactionnelle de leur rapport d'activité au moment de leur promotion.

Le plan de formation BIATOSS est essentiellement dirigé vers le personnel administratif, (15 formations bureautiques). De plus, les formations promotionnelles ne concernent que les personnels de l'ASU et uniquement les années où les concours sont ouverts.

Quelle politique de formation comptez vous mettre en place à l'UBO ?

Pensez vous qu'un rapprochement avec le service formation du CNRS soit possible ?

Réponse

[Un rapprochement avec le service formation du CNRS est envisageable.](#)

[Pour le reste, le Président déclare ne pas avoir assez de lisibilité, il n'a pas ouvert le dossier. C'est à voir, mais il est sensibilisé sur le sujet et très attentif à cette question pour la formation et la promotion des personnels](#)

Commentaire

[Nous sommes très déçus de ne pas avoir eu de réponse sur un sujet essentiel pour les personnels BIATOSS, d'autant plus que nous avons annoncé les thèmes que nous aborderions. Nous restons vigilants et nous ne manquerons pas de reposer la question lors du prochain CTP.](#)



Personnels CDD/CDI (Sylvie Houille – Jean François Launay)

La situation des personnels contractuels et en particulier contractuels de recherche de notre université n'est pas acceptable de part les disparités de fonctionnement existantes.

Nous avons en tant que représentants CGT suite à divers constats, des propositions à faire.

Vous nous aviez Monsieur le Président informé qu'une commission serait mise en place.

Contestez vous Monsieur le Président notre représentativité ? En effet nous avons appris que cette commission s'était déjà réunie. Nous souhaiterions connaître sa composition.

Quelles sont ses premières conclusions ?

Le Président répond que concernant le groupe de travail, deux appels à candidature ont été fait : un en CPE et un en réunion de Directeur de Laboratoire.

Ce groupe a pour mission de « décanter » le travail et la décision reviendra au CTP. Lors de la première réunion, Mme Rolland a présenté la législation.

Le Président s'interroge sur le régime indemnitaire des collègues contractuels, sur leurs variations de salaires selon leur laboratoire d'affectation. Il réfléchit à la mise en place d'une grille de rémunération « établissement » en cohérence avec celle de la fonction publique, c'est-à-dire avec des grades différents mais des correspondances de salaire.

Le Président veut discuter des droits des contractuels payés sur des contrats de recherche. Dans l'estimation du coût d'un CDD lors d'une proposition de contrat à un partenaire, le coût salarial englobe 2,5 jours de congés payés. Or tous les CDD de l'UBO ont les mêmes droits que les titulaires : 3,9 jours de congés payés par mois. Qui paye la différence ?

Le Président se préoccupe de la création d'un statut de Contractuel à Durée Indéterminée avec les mêmes droits et avantages que celui des titulaires sans que ceux-ci aient passé un concours de la fonction publique. Quel serait l'intérêt de passer un concours ?

La composition des groupes de travail ne nous satisfait pas du tout. Le groupe de travail ne devrait pas être simplement issu du CTP. Chaque syndicat représentatif devrait désigner un représentant. Cela permettrait une plus grande ouverture des débats.

Notre lutte a toujours été de défendre l'égalité des droits entre nos collègues en contrat et les titulaires. Remettre en question cette situation par le biais des contrats recherche est inacceptable et dangereux pour l'ensemble des personnels.

Il n'y a pratiquement plus de concours, il n'y a eu aucune création de postes cette année. Nous sommes pour un plan de titularisations, nous dénonçons la stratégie du Ministère obligeant à la création d'un statut de CDI. On marche sur la tête : l'Etat oblige la Fonction Publique à envisager une grille de salaire pour les CDI. **Notre première revendication est la création de postes statutaires seule garante d'une égalité de traitement.**

La CGT a pointé la difficulté des femmes en CDD. Elles sont fragilisées, encore plus que les hommes.

Recherche (Jean François Launay)

Le paysage de la recherche est en pleine mutation. Jusqu'à présent le CNRS avait un rôle structurant et surtout une vision nationale de la recherche notamment par la labellisation des UMR il semble que le gouvernement veuille pour un besoin de visibilité internationale mettre en avant une dizaine d'universités qui auront un rayonnement par leur enseignement et leur recherche. Ces grands pôles universitaires auront vocation à faire de la recherche



multidisciplinaire avec les différentes écoles doctorales. Pour les autres universités il apparaît qu'elles devront se recentrer plutôt sur un point fort en collaboration avec des partenaires régionaux. Dans le même temps le CNRS s'oriente vers une labellisation plus restreinte et qui reprendra les points forts mis en avant par ces universités.

Quelle est votre vision par rapport à ces perspectives ?

Le Président n'est pas d'accord avec la vision présentée notamment sur la mise en place de 10 pôles universitaires à vocation pluridisciplinaire et les autres s'axant sur une discipline forte. Il nous répond sur le plan campus en disant qu'il a bon espoir que l'université virtuelle qui n'a pas été retenue dans les dix projets le sera lors d'une session de rattrapage un peu comme cela s'est passé pour le RTRA où Brest était le premier de la liste des recalés et a été retenu par la suite pour l'euro pôle mer. Il n'imagine pas que l'ouest soit ignoré totalement, ne serait ce qu'en terme d'aménagement du territoire.

De la même façon il ne peut envisager que l'on néglige la question de l'aménagement du territoire. Il précise que les décisions touchant l'UBO seront lourdes de conséquences. Il nous rappelle que l'UBO c'est un emploi induit hors université pour 4 étudiants.

Quel est le point fort que l'UBO souhaite mettre en avant ?

M. Le Président se battra bec et ongle pour maintenir une université pluridisciplinaire à l'ouest de la Bretagne. Il ne fera pas de choix dans les disciplines et fera reconnaître comme disciplines prioritaires les 4 pôles de Brest : Pole Mer, Pole Bio médical, Pole SHS qui souligne t-ils sont très dynamiques et le Pole du plateau du Bouguen (STIC et Math).

L'UBO a-t-elle les moyens de soutenir les recherches et les laboratoires où le CNRS risque de se désengager ? Quel est l'avenir des personnels des laboratoires que l'UBO ne pourrait pas soutenir ?

Le Président affirme que cette réforme apportera plus de clarté et des perspectives intéressantes pour l'université. Mais le CNRS est un garant de l'indépendance scientifique, le Président est donc très réservé sur la décision qui consisterait à se substituer aux chercheurs pour le pilotage de la recherche. Malgré la mise en place de projets blancs dans l'ANR il s'inquiéterait d'un pilotage à court terme et d'une vision mercantile qui négligerait trop la recherche fondamentale. Il ne souhaite pas la disparition du CNRS surtout après les résultats d'une enquête mettant en évidence la sous dotation en personnels CNRS du grand ouest. Actuellement les universités de l'ouest auraient plus à perdre qu'à gagner si elles récupéraient les personnels CNRS. De plus il préfère le CNRS comme interlocuteur plutôt que l'Etat, notamment au sujet des dotations en personnel.

D'autre part dans le cadre de la simplification administrative évoqué dans le rapport d'Aubert l'UBO est elle prête à assurer un mandat de gestion pour gérer les crédits CNRS des laboratoires, est-ce déjà demandé ?

Pour la mise en place du mandat de gestion il n'a pas encore été contacté mais l'UBO gère déjà des masses financières importantes et pourrait donc gérer ces crédits à conditions d'avoir les personnels supplémentaires. Toutefois il indique que pour lui la part de budget de fonctionnement accordé aux unités par le CNRS n'est pas si importante que cela, ce n'est donc pas insurmontable. Il ne voit pas non plus d'inconvénients majeurs à intégrer les agents CNRS qui d'ailleurs n'auraient pas forcément à s'en plaindre.

Concernant le projet campus, à notre point de vue il y a peut être un excès d'optimisme. Rendez vous après le deuxième tour pour la désignation des 10 pôles universitaires.



Concernant la réponse de M. Le Président sur l'Ouest à ne pas oublier, le président de la république vient d'indiquer que l'armée n'avait pas vocation à aménager le territoire ; Nous pouvons nous poser la question si l'université à plus de vocation dans ce domaine.

Le Président ne semble pas être forcément contrarié que le CNRS se transforme en agence de moyens et que le CNRS n'ait plus cette position dominante sur la recherche ce qui jusque là l'amenaient à prendre parfois des décisions jugées sur le terrain comme unilatérales

Primes et primes au mérite (Juliette Kermarrec – Hervé Besnard)

Dans le cadre de la gestion globalisée de la IOLF, pouvez vous nous exposer votre projet de répartition des primes ?

Nous souhaitons plus de transparence sur la distribution des reliquats, des primes au mérite et des primes payées sur le budget établissement.

Si des primes au mérite sont attribuées, cela veut dire que certains agents sont démeritants, serait-il possible d'obtenir la liste des agents non méritants ?

Si les primes sont adossées à des objectifs et que l'enveloppe ne concerne que 20% du personnel, comment fait on si par exemple 80% du personnel atteint ses objectifs ?

Le Président n'a pas de position arrêtée sur les primes au mérite. Mais il faut des critères, comment fait-on ? Il n'est pas formé pour le faire. Il est intéressé et interpellé par ces primes. Il n'y est pas fermé. Une des pistes, selon lui, est à rechercher du côté des objectifs, il attribue déjà personnellement 1% de l'enveloppe globale des primes BIATOSS, c'est sa « petite marge de manœuvre ». Mais il reconnaît avoir une vue partielle et voudrait trouver un moyen de répartir cette marge de manœuvre sur l'UBO car il reconnaît ne voir que son entourage.

Nous demandons alors s'il a des critères pour ces attributions.

Oui.

Nous n'en saurons pas plus.

Le Président estime que les 1% ne sont pas assez conséquents.

De façon plus globale, son objectif est de diminuer le rapport entre les primes ASU et ITRF. Il a envoyé un courrier au Ministère pour demander une augmentation de l'enveloppe dans le but de niveler les primes par le haut et pas par le bas après l'intégration de l'IUFM. Il n'y aura pas de baisse de revenu des personnels de l'IUFM.

Pensez vous revoir l'attribution des NBI des personnels de l'IUFM ?

Le Président estime que la NBI n'est pas une rente à vie. Il ne peut rien dire concernant l'IUFM. Il souhaite une vraie mise à jour si possible en septembre. L'enveloppe des NBI sera unique pour l'UBO, il n'y a pas de différence entre UBO et IUFM.

Nous sommes contre les primes au mérite qui sont profondément injustes et arbitraires du fait même de leur mode d'attribution. Croire à des critères justes et bien définis est illusoire.

De plus ces attributions sont toujours faussées car des choix budgétaires doivent être faits. Souvenez vous des attributions de réductions d'ancienneté après notation : seul 20 % de collègues pouvaient être méritant et avoir 6 mois de bonification. Le principe est de créer une pénurie et le résultat conduit à diviser les personnels quoiqu'on fasse.



La CGT, syndicat représentant toutes les catégories de personnels de l'université, rappelle qu'elle a toujours défendu en CTP le rééquilibrage des primes entre personnel ITRF et ASU. Nous participons tous à notre façon à la bonne marche de la recherche et au bon fonctionnement de l'UBO, donc à grade égale prime égale. Par ailleurs nous demandons une réévaluation des primes des catégories C en priorité.

IUFM (Hervé Besnard – Philippe Jicquel)

M. Le Président, quelles sont les garanties de maintien des emplois des IUFM au sein des services de l'UBO dans le cadre de leurs suppressions envisagées suite aux annonces présidentielle et gouvernementale ?

Le Président de l'UBO ne se place pas dans l'idée que les IUFM sont mortes. Pour lui, la masterisation ne signifie pas cela.

Même s'il reconnaît qu'il y a danger dans le cadre de cette réforme annoncée et qui vise avant tout à faire des économies (étudiants stagiaires, temps partagés...).

Il convient à son avis d'être force de propositions car la survie passe par là. En particulier sur la formation PE qui représente pour le Président la base de l'activité IUFM.

Se posera le problème de la cohabitation des universités face à cette masterisation, celui de l'inscription des étudiants... A ce sujet, le président nous déclare que l'élection au conseil d'école IUFM d'une candidate non déclarée risque de poser de graves difficultés avec également la dénonciation par Rennes 2 de l'accord entre les universités de l'académie de RENNES sur l'inscription principale des étudiants.

Sur le maintien des sites finistériens, le président déclare qu'il ne sera pas le bras armé de ceux qui veulent fermer un des deux sites. Il n'envisage pas, de toute manière, de fermeture sur les sites IUFM en terme d'emplois et de localisation.

Si l'on garde la base PE, les sites de Quimper, de Vannes et de Saint-Brieuc ne sont pas menacés.

Si d'aventure, les IUFM étaient supprimés des mesures de cartes scolaires seraient mises en place. Des accueils de personnels BIATOSS seraient également possibles sur les sites universitaires de Brest et de Quimper. Cependant, il n'y aura pas de mutations forcées, ni dans ce cadre là, ni d'ailleurs dans celui de l'évolution de l'organisation UBO-IUFM.

Interrogé sur les postes gelés sur RENNES, aux services centraux de l'IUFM, le président nous informe que cette situation n'est pas directement liée à un transfert envisagé des services financiers ou RH sur Brest, mais qu'il a demandé à l'IUFM un travail sur son organisation fonctionnelle depuis septembre pour aller vers un organigramme unique avec l'UBO. Toujours dans cette attente, il a demandé le gel des postes susceptibles d'être vacants aux services centraux pour 1 an avec la possibilité (en cas de mutation des personnels actuellement en poste) d'être pourvus par des contractuels.

Par contre, il est bien envisagé pour l'avenir un seul service technique, RH, financiers (et peut-être informatique) au sein de l'UBO, comme cela se passe avec toute les autres composantes de l'Université. Pour autant, il entend, selon ses déclarations, veiller à ce que l'IUFM puisse mener à bien sa mission en bénéficiant des moyens nécessaires.

Les personnels contractuels de l'IUFM seront ils reconduits dans leurs fonctions ?

Toucheront-ils l'IAT ? Leur ancienneté sera t-elle enfin prise en compte ?

Sur les personnels contractuels, le président dit ne pas comprendre que nos collègues actuellement en poste n'ait pas été destinataire d'un avis officiel de réemploi puisqu'il a



depuis un certain temps déjà informé la direction de l'IUFM qu'il n'y avait de la part de l'UBO aucune opposition à leur réemploi qui correspondait à des besoins réels puisque reconduits d'année en année.

Sur l'IAT que ne touchent pas les collègues contractuels de l'IUFM, le Président nous informe que les salaires des personnels contractuels de l'UBO sont majorés en conséquence pour tenir compte de cette disparité dans la rémunération.

Il nous précise de nouveau que les contractuels UBO donc IUFM sont engagés pour une durée de 12 mois. Il sera même procédé à l'engagement des personnels sur des contrats de 3 ans si les besoins sont permanents et que le passage en CDI semble envisageable afin de réduire le sentiment de précarité des personnels concernés. Même s'il s'interroge encore sur les risques que font courir l'institutionnalisation de tels contrats (intérêt à être fonctionnaire et à passer les concours).

Suite à notre demande, il nous promet de réfléchir, dans cette perspective, à la possibilité de reprendre l'ancienneté de nos collègues qui ont été depuis plusieurs années employés et réemployés sur des contrats 10 mois.

Sur la survie de l'IUFM, le président reste dans le domaine de l'incantation (prouver son utilité...) mais n'apporte pas d'élément de réponse particulièrement précis pour l'étayer. Ce qui d'ailleurs lui fait reconnaître qu'il y a bien danger réel quant à leur pérennité. Nous lui avons fait part de l'inquiétude des personnels, de la nécessité de prendre en compte dès aujourd'hui la possibilité de leur disparition, afin d'envisager toutes les conséquences possibles pour les personnels concernés à une époque où d'éventuels mesures de cartes scolaires sont des plus difficiles à mettre en place au regard de la suppression massive des emplois dans toutes les catégories de personnels. Il convient certes de tout faire pour assurer le maintien des IUFM, mais aussi d'assurer le droit des collègues à une situation professionnelle stable pour l'avenir.

La CGT considère par ailleurs que les difficultés générées par la querelle des « états-majors » ne doivent pas retomber sur les personnels qui doivent demeurer solidaires face à la situation qui leur est faite dans le cadre de l'intégration de l'IUFM et, aujourd'hui, des interrogations sur la survie de l'IUFM. Le trop facile « c'est pas moi, c'est l'autre » n'est pas acceptable dans l'actuelle situation des personnels.

Une vigilance s'impose par ailleurs sur toutes les questions soulevées afin que les droits et les attentes des personnels soient respectés.

En conclusion, nous avons voulu faire une petite mise au point et demandé à M. le Président d'intervenir sur un sujet important pour la CGT, la juste reconnaissance des personnels IATOSS. Nous entendons beaucoup de remarques sur les congés, les horaires du personnel IATOSS. Il ne faudrait pas oublier que le personnel acquiert des congés car il travaille. L'Université de Bretagne Occidentale est dotée à 80% en personnel BIATOSS et pourtant elle fonctionne. Cela veut bien dire que le personnel fait son travail et même plus. Nous aimerions un peu de considération, de reconnaissance, moins de pressions et que le Président rappelle d'une façon ou d'une autre que nous appartenons tous à la même université .